

**การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับผู้บริหารโรงเรียน
Development of a Moral Leadership Measurement
Instrument for School Administrators**

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราชญ์, รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ:

และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1,632 คน ได้จากวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง ความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ ด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน และตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม ด้วยวิธีแมนเทิล แชนเซลส์

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1) เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความเสียสละ ความอ่อนโยน เป็นแบบอย่างที่ดี และองค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์เชิงจริยธรรม การดูแลเอาใจใส่

2) คุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความตรงเชิงโครงสร้าง เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวิจัย พบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนี GFI เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนี AGFI เท่ากับ 0.99 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 ด้านความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .879 ด้านความเที่ยงมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .989 และมี 5 ข้อคำถาม จาก 74 ข้อคำถาม (ร้อยละ 6.75) มีการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3) การสร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการแปลความหมายคะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับสูง ค่าคะแนนที่ มากกว่า 55 ระดับกลาง ค่าคะแนนที่ 35-55 และระดับต่ำ ค่าคะแนนที่ น้อยกว่า 35 โดยคะแนนดิบ 323 คะแนน จะได้คะแนนที่เป็น T50

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม/ การพัฒนาเครื่องมือการวัด

Abstract

The current research was aimed to develop the moral leadership measurement instrument for school administrators. The sample of informants comprises 1,632 teachers working as the head of subject group, obtained by using a multi-stage sampling method. The data was analyzed by means of exploratory factor analysis, examination of instrumental quality on construct validity, criterion-related validity, and internal consistency reliability, and test of differential item functioning using Mantel-Haenszel method.

The results are summarized below.

1) The moral leadership measurement instrument for school administrators contains 2 components: moral person component, i.e. devotion, gentleness, good role model; and moral management component, i.e. inspiration, moral relationship, and carefully.

2) Regarding the quality of measurement instrument on construct validity, the second order confirmatory factor analysis suggests that the model fits the empirical data with GFI = 1.00, AGFI = 0.99, and RMSEA = 0.02, criterion-related validity = .879, reliability = .989, and 5 out of 74 items (6.75 %) display differential item functioning with the level of statistical significance at .05.

3) The development of Norm Profiles for moral leadership measurement instrument for scores interpretation is divided into 3 levels: 1) high level, T-score over 55; medium level, T-score between 35-55; and low level, T-score less than 35. For raw scores of 323, the score is T50.

Keywords: Moral Leadership / Measurement instrument development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำประเภทหนึ่ง (Sergiovenni, 1992) หนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้รับความสนใจอย่างที่สุดจากองค์กรระดับสากล ความเจริญก้าวหน้าในข้อตกลงเกี่ยวกับวิธีการต่อสู้กับการทุจริตในองค์กร (Heres and Lasthuizen, 2010) การริเริ่มขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการสร้างแรงจูงใจและสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเพื่อการ

มีส่วนร่วมในการสนับสนุนผู้ตาม ดังนั้นเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นทั้งความสำเร็จขององค์กรและความอยู่รอดของคนในองค์กร (Kanungo and Mendonca, 1996; Thomas, Schermerhorn and Dienhart, 2004)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนของผู้ปัจเจกบุคคล ส่วนของโรงเรียนและส่วนของชุมชน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ในระดับผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีสมรรถนะของความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นมีอิทธิพลต่อค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ต่อสังคม ต่อสังคมโลก (Rost, 1995; Trevino, Brown and Hartman, 2003) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมด้วยภาวะผู้นำในการจัดการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามโดยตรง ด้วยขอบเขตของบรรทัดฐาน (norm) และความคาดหวังในการปฏิบัติที่เหมาะสม ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับครู เพราะแม้ว่าโครงสร้างทางรัฐบาลจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการตามเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำยังคงเป็นผู้ที่สามารถเจาะลึกเข้าไปถึงการแก้ปัญหาความซับซ้อนในการจัดการศึกษาของคนจำนวนมาก และผู้คนเหล่านั้นต้องมีไว้วางใจ (Hoy and Tarter., 1960) ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน จึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ให้ประสบผลสำเร็จ และการยอมรับความคิดที่ว่า การบริหารจัดการที่ดี คือ การใช้ภาวะผู้นำอย่างไรให้ดีที่สุด การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักภาวะผู้นำในการจัดการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นในการสร้างเป้าหมายและนำไปสู่เป้าหมาย การดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจ (Frigon and Jackson, 1996) เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ (Bass and Avolio, 1993) และพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2549) ให้ความหมายภาวะผู้นำ

หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
4. สร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลานามัย กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้สอดคล้องกับ

บริบทสังคมไทย ผู้วิจัยได้นำหลักทศพิธราชธรรม และหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดที่ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

โดยการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเครื่องมือวัด นิยามเชิงปฏิบัติการของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมบ่งชี้ ออกแบบและสร้างข้อคำถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังจากนั้นจึงทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) และวิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ โดยใช้ Graded -

Response Model (GRM) ตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อคำถาม โดยใช้ Graded - Response Model (GRM) ตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธด้านความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม (Differential Item Functioning) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบแมนเทิล-แฮนส์เซล (Mantel-Haenszel)

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัด

สร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยการสร้างเกณฑ์ปกติค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (percentile norm) และการสร้างเกณฑ์ปกติคะแนนที (T-score norm)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน 2) ผลตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด และ 3) ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัด โดยมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการหาองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (moral person component) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ และองค์ประกอบจัดการเชิงจริยธรรม (moral management component) ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 45 ข้อ

โดยวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธี Varimax Rotation ที่ละองค์ประกอบ เพื่อให้กลุ่มตัวแปรแยกตามองค์ประกอบหลัก ซึ่งจำนวนองค์ประกอบจะพิจารณาจากค่าไอเกน (eigen value) ที่เป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์องค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (moral person component) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 โดยมีค่าไอเกน ตั้งแต่ 4.941 ถึง 7.390 มีความแปรปรวนสะสม ตั้งแต่ 25.482 ถึง 65.073 และองค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม (moral management component) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 โดยมีค่าไอเกน ตั้งแต่ 8.140 ถึง 11.842 มีความแปรปรวนสะสม ตั้งแต่ 26.315 ถึง 62.214 ซึ่งองค์ประกอบด้านบุคคลเชิงจริยธรรม (moral person) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 ความเสียสละ (devotion: DEV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .487 ถึง .725 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 15 ตัว องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ความอ่อนโยน (gentleness: GEN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .454 ถึง .809 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 10 ตัว องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 เป็นแบบอย่างที่ดี (role model: ROL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .773 ถึง .801 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัว และองค์ประกอบด้านการจัดการเชิงจริยธรรม (moral management) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

(inspiration: INS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .509 ถึง .741 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 20 ตัว องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 ความสัมพันธ์เชิงจริยธรรม (relationship: REL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .461 ถึง .702 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 14 ตัว และองค์ประกอบย่อยที่ 2.3 การดูแลเอาใจใส่ (carefully: CAR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .534 ถึง .683 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัว

ตอนที่ 2 ผลตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

2.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เมื่อวิเคราะห์โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (chi-square) มีค่าเท่ากับ 5.28 ($p = .26$, $df = 4$) นั่นคือฟังก์ชันความกลมกลืนแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.02

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.73 – 1.00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับองค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (moral person) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือความเสียสละ (DEV) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 รองลงมาได้แก่ ความอ่อนโยน (GEN) และเป็นแบบอย่างที่ดี (ROL) มีค่าน้ำหนักเป็น 0.84 และ 0.73 ตามลำดับ

ส่วนองค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม (moral management) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์เชิงจริยธรรม (REL) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) และการดูแลเอาใจใส่ (CAR) มีค่าน้ำหนักเป็น 0.94 และ 0.93 ตามลำดับ

2.2 ผลการตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ด้านความตรงตามสภาพ (concurrent validity) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership scale: ELS, Brown et al., 2005) และเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (Moral Leadership Scale: MLS) พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากเครื่องมือ ELS กับคะแนนที่ได้จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (MLS) และมีค่าเท่ากับ .879 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผลการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมโดยการหาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) เมื่อแสดงหลักฐานความเที่ยง พบว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (moral person) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .967 และองค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม (moral management) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .985 และหาค่าความเที่ยงจำแนกออกเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบความเสียสละ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .953 องค์ประกอบความ

อ่อนโยน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .917 องค์ประกอบเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .898 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .973 องค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงจริยธรรม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .962 และองค์ประกอบดูแลเอาใจใส่ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .921 ความเที่ยงของเครื่องมือวัดทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .989

2.4 คุณภาพรายข้อตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ เมื่อพิจารณาค่าพารามิเตอร์ Threshold ของแต่ละรายการคำตอบ พบว่าค่า β กระจายครอบคลุมช่วงของ θ ได้พอสมควร เมื่อพิจารณาโค้งการเลือกรายการคำตอบ (category response curves) พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีโค้งการเลือกรายการคำตอบอยู่ในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีค่า θ สูง จะมีความน่าจะเป็นในการเลือกรายการคำตอบที่ 4 และ 5 สูงกว่ารายการคำตอบ 1, 2 และ 3

2.5 การทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม (differential item functioning) เมื่อทำการวิเคราะห์แบบแมนเทล-แฮนส์เซล (Mantel-Haenszel) จากข้อคำถามทั้งหมด 74 ข้อ พบว่าข้อคำถามที่ทำหน้าที่ต่างกันระหว่างกลุ่มเพศชาย-หญิง จำนวน 5 ข้อ (ร้อยละ 6.75) ได้แก่ ข้อคำถาม MP4 ประพฤติตนตามระเบียบวินัยและวัฒนธรรมขององค์กร ข้อคำถาม MP6 ประพฤติตนตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม ข้อคำถาม MM17 ช่วยเหลือทำงานให้ผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ข้อคำถาม MM24 เป็นแบบอย่างที่ดี มีชีวิตเรียบง่าย พออยู่ พอกิน และข้อคำถาม MM27 รับผิดชอบต่อและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานทุกเรื่อง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เข้าข้างกลุ่มเพศหญิงมากกว่ากลุ่มเพศชาย

ตอนที่ 3 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของ เครื่องมือวัด

3.1 เกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมเป็นเกณฑ์แบบคะแนนที่ (T-Score)
สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นคะแนนบอกระดับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารแต่ละคนว่าอยู่ระดับใดของ
กลุ่มประชากร โดยแยกเป็นรายองค์ประกอบและ
ภาพรวม ดังนี้

องค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (MP) มี
คะแนนดิบอยู่ระหว่าง 59 คะแนน ถึง 145 คะแนน
มีคะแนนที่ระหว่าง T4-62 โดยผู้บริหารที่ได้คะแนน
ดิบ 128 คะแนน จะได้คะแนนที่เป็น T50

องค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม (MM)
มีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 89 คะแนน ถึง 225 คะแนน
มีคะแนนที่ระหว่าง T8-T62 โดยผู้บริหารที่ได้
คะแนนดิบ 128 คะแนน จะได้คะแนนที่เป็น T50

สำหรับคะแนนในภาพรวมของเครื่องมือวัด
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง
148 คะแนน ถึง 370 คะแนน มีคะแนนที่ระหว่าง
T6-T62 โดยผู้บริหารที่ได้คะแนนดิบ 323 คะแนน
จะได้คะแนนที่เป็น T50

นอกจากนี้ยังแบ่งคะแนนที่ออกเป็น 3 ระดับ
กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้คะแนนที่สูงกว่า 55
แสดงว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูง
ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้คะแนนที่ระหว่าง 35 คะแนน
ถึง 54 คะแนน แสดงว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
อยู่ในระดับกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้คะแนนที่
น้อยกว่า 35 คะแนน แสดงว่ามีภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ความสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมด้านบุคคลเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมด้านการจัดการเชิงจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมขององค์ประกอบด้านบุคคลเชิงจริยธรรม
และองค์ประกอบด้านการจัดการเชิงจริยธรรม
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ($\chi^2 = 143.629$, $p = .000$) และระดับภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมขององค์ประกอบด้านบุคคลเชิง
จริยธรรมและองค์ประกอบด้านการจัดการเชิง
จริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของ
องค์ประกอบด้านบุคคลเชิงจริยธรรมและ
องค์ประกอบด้านการจัดการเชิงจริยธรรมกับเกณฑ์
ระดับ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมด้านบุคคลเชิงจริยธรรม (MP) ในระดับสูง
(ร้อยละ 89.22) จะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้าน
การจัดการเชิงจริยธรรม (MM) อยู่ในระดับสูงด้วย
ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้าน
บุคคลเชิงจริยธรรม (MP) ระดับกลาง (ร้อยละ 10.78)
มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการจัดการเชิง
จริยธรรม (MM) ในระดับกลางและระดับสูง คิดเป็น
ร้อยละ 7.84 และ 2.94 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการจัดการ
เชิงจริยธรรม (MM) ระดับสูง มีภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมด้านบุคคลเชิงจริยธรรม (MP) ระดับสูง และ
ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการ
จัดการเชิงจริยธรรม (MM) ระดับกลาง มีภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมด้านบุคคลเชิงจริยธรรม (MP) ระดับ
กลาง เช่นเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอ
ประเด็นอภิปรายผลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ประเด็น

อภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายละเอียดดังนี้

ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วย SPSS พบว่า องค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (moral person component) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกน ตั้งแต่ 4.941 ถึง 7.390 และมีความแปรปรวนสะสม 65.073 และองค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม (moral management component) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกน ตั้งแต่ 8.140 ถึง 11.842 และมีความแปรปรวนสะสม 66.214 ซึ่งเกณฑ์ที่แสดงว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ผลดี คือ องค์ประกอบมีค่าไอเกนสูงกว่า 1.00 และต้องอธิบายความแปรปรวนได้มากกว่า 60% (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

สำหรับการพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 ความเสียสละ (devotion: DEV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .487 ถึง .725 องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ความอ่อนโยน (gentleness: GEN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .454 ถึง .809 องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 เป็นแบบอย่างที่ดี (role model: ROL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .773 ถึง .801 องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration: INS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .509 ถึง .741 องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 ความสัมพันธ์เชิงจริยธรรม (relationship: REL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

อยู่ระหว่าง .461 ถึง .702 และองค์ประกอบย่อยที่ 2.3 การดูแลเอาใจใส่ (carefully: CAR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .534 ถึง .683 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การยอมรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามที่ Kim and Mueller (1978, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่า ควรมีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไป จึงกล่าวได้ว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบมากพอที่จะนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือวัด

ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อวิเคราะห์โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 5.28 ($p = .26$, $df = 4$) นั่นคือฟังก์ชันความกลมกลืนแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.02 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การยอมรับค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05

ผลการตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ด้านความตรงตามสภาพ (concurrent validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership scale:

ELS, Brown et al., 2005) และเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (moral leadership scale: MLS) พบว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากเครื่องมือ ELS กับคะแนนที่ได้จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (MLS) และมีค่าเท่ากับ .879 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (MLS) มีความตรงตามสภาพหรือความตรงร่วมสมัยสูง สามารถวัดได้ตรงตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เมื่อแสดงหลักฐานความเที่ยง (reliability) แบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าที่แสดงถึงเครื่องมือวัดในแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .898 ถึง .973 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์และยอมรับว่า ค่าความเที่ยงตามที่ Nunally และ Bernstein (1994): Hair และคณะ (2006) เสนอว่า ค่าความเที่ยงให้พิจารณายอมรับค่า .700 ขึ้นไป จึงกล่าวได้ว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าความเที่ยงเกินเกณฑ์การพิจารณายอมรับในทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงถึงความคงเส้นคงวาของการวัดโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (moral leadership scale, MLS) หลักฐานดังกล่าวจึงแสดงถึงความเที่ยงที่น่าเชื่อถือ ของเครื่องมือ MLS

ผลการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามส่วนใหญ่มีการทำหน้าที่ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มเพศชาย - หญิง (ผู้ให้ข้อมูล) ซึ่งการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของ ข้อคำถามครั้งนี้เป็นการช่วยยืนยันและแสดงหลักฐานเกี่ยวกับคุณภาพด้านความตรงอีกลักษณะหนึ่ง โดยเป็นการ

ตรวจสอบในประเด็นความยุติธรรมของข้อคำถามที่สามารถจำแนกผู้ตอบได้ดี และ Camilli และ Shepard (1994) เสนอว่า หากข้อคำถามขาดความยุติธรรม เข้าข้างผู้ตอบกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ทำให้ผู้ตอบกลุ่มนั้นได้เปรียบในการตอบได้มากกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ทั้งๆ ที่ผู้ตอบทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างของวัฒนธรรม ซึ่งเป็นภูมิหลังของผู้ตอบ และความลำเอียงของข้อคำถามในเครื่องมือวัดเป็นความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (systematic error)

สำหรับการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม ระหว่างกลุ่มเพศชาย - หญิง ของผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของกลุ่มเพศชาย-หญิง เพื่อช่วยยืนยันว่าข้อคำถามสามารถจำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถของเป้าหมายที่ต้องการวัด แต่งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถาม ระหว่างกลุ่มเพศชาย-หญิง ของผู้ให้ข้อมูลดังนั้นในการนำไปใช้จึงอาจมีข้อจำกัดในเรื่องนี้

ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ ค่าความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านบุคคลเชิงจริยธรรม (MP) และองค์ประกอบด้านการจัดการเชิงจริยธรรม (MM) กับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านบุคคลเชิงจริยธรรม (MP) ในระดับสูง (ร้อยละ 89.22) จะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการจัดการเชิงจริยธรรม (MM) อยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Brown และคณะ (2005) ที่เสนอว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงด้วย ส่วน Gallagher และ Tschudin (2009) เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่ใช่เพียงแค่ลักษณะที่ผู้นำกระทำและปฏิบัติ แต่เป็นการรวมเข้าด้วยกันของคุณลักษณะ (trait) หรือคุณภาพของผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้หลักทฤษฎีหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น หลักพรหมวิหาร 4 เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดแตกต่างออกไป

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

2.3 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยผ่านการรับรู้ของครูผู้ให้ข้อมูลเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาโดยเพิ่มการรายงานตนเองของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อดูความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้

2.4 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนที่ได้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสร้างเกณฑ์โดยนำผลรวมคะแนนที่ได้จากการวัดผู้บริหารโรงเรียนรายบุคคล ซึ่งจำนวนผู้บริหารโรงเรียนควรมีจำนวนที่มากพอที่จะนำมาสร้างเกณฑ์ปกติ

บรรณานุกรม

- พุทธทาสภิกขุ. (2531). ธรรมบรรยาย ชุด ทศพิธราชธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1 พิมพ์ที่ บริษัทโรงพิมพ์สหมิตร จำกัด. ศรีชัย กาญจนวาสี. (2548). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีแบบทดสอบแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., and Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership A social Behavior and Human Process.
- Nunally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). Psychometric Theory. New York: Macgrow-Hill.
- Sergiovanni, T.J. (1992). Moral Leadership: getting to the heart of school improvement. San Francisco: Jossey-Bass Inc.